



The Effect of Job Stress on the Performance of Cleaning Service Employees at Besemah Regional General Hospital, Pagar Alam City

Putri Wahyuni¹, Yuliansyah M.Diah², Nurlela³

Email: pw684146@gmail.com , yuliansyah.mdiah@gmail.com , nurlela@lembahdempo.ac.id

Prodi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo,
Kota Pagar Alam, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the Influence of Work Stress on the Performance of Cleaning Service Employees at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City. The sampling method used is a non-probability method with a Saturated Sampling/Census Technique. The sample in this study consists of 76 people from the Cleaning Service Employees at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City. Based on the results of quantitative analysis, including validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests using t-tests, and analysis of the coefficient of determination (R²). The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Qualitative analysis is an interpretation of the data obtained in the study as well as the results of data processing that has been carried out by providing information and explanations. Data that have passed the validity test, reliability test, and classical assumption test are processed to produce the following regression equation: $Y = 4.424 + 0.137X + e$ That the constant value is 4.424. This means that if the Work Stress variable (X) is absent or equals zero, then the value of the Cleaning Service Employee Performance at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City is 4.424. The Work Stress Coefficient value (X) is 0.137. This indicates that the Employee Additional Income variable has a positive effect on the Cleaning Service Employee Performance at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City. The hypothesis testing shows that Work Stress has a positive and significant effect on the Cleaning Service Employee Performance at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City because the calculated t-value with the resulting significance is $0.000 < 0.05$. This indicates that Work Stress has a positive influence or the Work Stress variable is 0.137, so the magnitude of the Work Stress influence is 13.7%. Using the t-test, it shows that the Work Stress variable is proven to significantly affect the dependent variable, which is the Improvement of Cleaning Service Employee Performance at Besemah Regional General Hospital in Pagar Alam City (Y).

Keywords: Work Stress, Employee Performance of Cleaning Service at Besemah Regional General Hospital, Pagar Alam City

PENDAHULUAN

Berikut adalah rekonstruksi teks pendahuluan penelitian menjadi 8 paragraf utuh, tanpa sub-bagian/sub-judul, dengan mempertahankan seluruh narasi, dinamika fenomena empiris, serta kutipan-kutipan teori yang ada:

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Besemah Kota Pagar Alam merupakan rumah sakit umum daerah kelas C yang menjadi satu-satunya rumah sakit di wilayah Pagar Alam. Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memikul tanggung jawab besar sebagai rujukan utama, RSUD Besemah menyediakan berbagai layanan darurat dan fasilitas medis memadai untuk masyarakat setempat. Keberhasilan rumah sakit dalam menyediakan layanan bermutu tinggi tidak hanya bergantung pada kecanggihan peralatan medis atau keahlian dokter, melainkan juga sangat ditentukan oleh faktor pendukung kritis seperti kebersihan, sanitasi, dan pengendalian infeksi. Dalam konteks operasional harian, fungsi vital ini sepenuhnya diemban oleh pegawai *Cleaning Service*. Sebagai garda terdepan non-medis, pegawai *Cleaning Service* memastikan lingkungan rumah sakit tetap steril, aman, dan nyaman, sehingga kinerja mereka secara langsung menjadi barometer bagi kualitas lingkungan dan keselamatan pasien di RSUD Besemah Kota Pagar Alam.

Namun secara akademik, penurunan kinerja pegawai sering kali dipicu oleh tingkat stres kerja yang tinggi. Pegawai yang mengalami stres cenderung mengalami ketegangan pikiran, kesulitan konsentrasi, dan berperilaku kurang optimal, yang berdampak langsung pada produktivitas serta kualitas hasil kerja mereka. Pekerjaan *Cleaning Service* dinilai memiliki tingkat stres tinggi karena tuntutan untuk selalu memberikan solusi masalah dengan sikap emosional positif, ditambah pemantauan dan evaluasi kinerja secara langsung. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan dampak seperti penurunan fokus, perilaku negatif yang mengganggu kolaborasi tim, penurunan produktivitas, hingga timbulnya masalah kesehatan fisik seperti penyakit kardiovaskular. Petugas *Cleaning Service* di RSUD Besemah menghadapi tantangan unik seperti beban kerja yang berat, tuntutan standar kebersihan yang tinggi di lingkungan sensitif, serta potensi paparan risiko kesehatan. Hal ini mendukung pandangan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga kinerja optimal dan kesejahteraan pegawai *Cleaning Service* di RSUD Besemah Kota Pagar Alam.

Pengertian stres kerja secara teoretis dipahami melalui berbagai perspektif akademis. Setiabudi dan Nurjanah (2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan aktivitas yang dialami oleh seluruh karyawan sebagai bagian yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan, sehingga penting bagi individu dan organisasi untuk mengelolanya agar tidak mengganggu kesejahteraan fisik, mental, dan produktivitas kerja. T.M. Fraser (1992) memandang stres dari perspektif operasional dan antropometrik, di mana respons fisiologis maupun psikologis merupakan manifestasi dari interaksi dalam sistem kerja. Menurut Yuslinda (2023), stres kerja adalah keadaan ketegangan yang mengganggu suasana hati, pikiran, dan kondisi fisik yang berpotensi menghambat kinerja dan motivasi. Meilika (2024) mendefinisikannya sebagai kondisi ketegangan atau tekanan yang mengakibatkan ketidakstabilan fisik dan psikis yang berkaitan dengan emosi dan kognisi. Sementara itu, Saragih & Siahaan (2021) menjelaskan stres kerja sebagai keadaan tegang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tekanan yang dialami karyawan sebagai respons terhadap tuntutan tempat kerja yang jika tidak dikelola dengan baik akan mengganggu kesehatan serta kinerja karyawan.

Stres kerja juga memiliki berbagai variasi jenis, faktor pemicu, dan indikator tertentu. Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana et al., 2020), stres kerja terbagi menjadi *eustress* (respon positif dan konstruktif yang mendorong pertumbuhan dan performa tinggi) dan *distress* (respon negatif dan destruktif seperti penyakit kardiovaskular dan absensi tinggi). Rialmi (2021) memperluas pembagian ini menjadi empat jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress* (stres berdampak luar biasa yang membatasi adaptasi), dan *hypostress* (stres akibat kurangnya stimulasi atau kebosanan). Mengenai penyebabnya, Robbins (dalam Nurul, 2023) mengelompokkan faktor stres menjadi faktor individu (masalah keluarga, ekonomi,

kepribadian), faktor organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi), serta faktor lingkungan (ambiguitas ekonomi, ambiguitas politik, kemajuan teknologi, dan terorisme). Adapun indikator stres kerja menurut Hasibuan (dalam Festinahati, 2021) meliputi beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan konflik. Di RSUD Besemah sendiri, fenomena stres kerja mencakup indikator beban kerja berlebihan, tuntutan pelayanan pasien emosional, jam kerja *shift*, kurangnya sarana, konflik peran, serta munculnya dampak fisik, psikologis, hingga perilaku pada pegawai *Cleaning Service*.

Di sisi lain, konsep kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama keberhasilan organisasi. Menurut I Gede Suwinda et al. (2021), kinerja pegawai menekankan tidak hanya pada output, tetapi juga pada proses, penggunaan sumber daya, kepatuhan, dan perilaku kerja sehari-hari. Mulyadi dan Pancasasti (2021) mengartikan kinerja sebagai kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan secara tepat waktu dengan tetap memperhatikan standar moral dan etika. Yurianto (2022) menegaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sementara Sumitra (2023) menyebutnya sebagai kumpulan hasil yang dicapai individu maupun kelompok sesuai standar organisasi. Berdasarkan ulasan tersebut, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai pencapaian hasil optimal dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu dengan tetap menjunjung etika. Penilaian kinerja sangat mutlak dilakukan (Susilowati dalam Suwandi, 2021; Pratama & Sukarno, 2021) untuk mengevaluasi efisiensi, kehadiran, integritas, dan keterampilan pegawai, serta berfungsi sebagai alat perbaikan karir dan motivasi (Nurjaya, 2021; Ariesta Heksarini, 2021). Menurut Mangkunegara dan Kasmir (dalam Budiasa, 2021), peningkatan kinerja didorong oleh faktor individual, psikologis, organisasi, keterampilan, pengetahuan, rencana kerja, disiplin, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, serta tingkat stres kerja. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Dewi et al. (2022) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Fenomena empiris mengenai stres kerja pada pegawai *Cleaning Service* di RSUD Besemah Kota Pagar Alam terkonfirmasi berdasarkan hasil wawancara dengan *Team Leader* atau Pengawas *Cleaning Service*, Bapak Niko Susanto. Tingginya tingkat stres kerja pegawai umumnya disebabkan oleh beban kerja relatif tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Pegawai sering kali harus melakukan pekerjaan secara berulang karena kurangnya pemahaman dan kedisiplinan pengunjung rumah sakit, seperti lantai yang telah dibersihkan kembali kotor akibat aktivitas pengunjung serta kondisi kamar mandi (WC) yang tidak terjaga kebersihannya. Selain itu, pegawai dihadapkan pada paparan risiko kesehatan yang tinggi di ruang rawat inap dan ruang penyakit dalam yang berpotensi menularkan penyakit. Risiko kerja lainnya meliputi paparan bahan kimia pembersih, risiko cedera akibat benda tajam, risiko terpeleset atau terjatuh, serta kondisi suhu dan kelembapan ruangan yang tidak stabil, yang kesemuanya berpotensi meningkatkan ketidaknyamanan dan tingkat stres kerja pegawai.

Permasalahan di lapangan juga secara langsung berdampak pada aspek kinerja, kedisiplinan, dan keselamatan kerja pegawai *Cleaning Service* di RSUD Besemah. Hasil survei dan wawancara menunjukkan masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu dan kurang mematuhi peraturan kerja akibat faktor cuaca yang tidak menentu serta motivasi kerja yang beragam. Dari aspek keterampilan dan kualitas kerja, masih terdapat pegawai yang tidak menggunakan seragam serta Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar K3RS, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan. Sikap dan perilaku pegawai *Cleaning Service* juga terkadang dinilai kurang ramah, cenderung pasif, dan menunjukkan ekspresi kurang bersahabat terhadap pasien maupun keluarga pasien akibat tingginya tekanan kerja serta rendahnya kepatuhan pengunjung. Kelalaian dan akumulasi permasalahan kinerja serta kepatuhan K3RS ini pada akhirnya memengaruhi persepsi kebersihan lingkungan serta menurunkan tingkat kepuasan pengguna layanan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang, dinamika fenomena di lapangan, serta kajian teoretis yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cleaning Service di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai panduan dan rekomendasi bagi praktisi manajemen sumber daya manusia di RSUD Besemah Kota Pagar Alam dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan, wawasan, serta menjadi bahan rujukan/pembandingan dalam pengaplikasian teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya bagi civitas akademika di Universitas Lembah Dempo Kota Pagar Alam.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Independen dan dependen) menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara static. Penelitian ini bersifat kausal (sebab-akibat), terstruktur, dan digunakan untuk menguji hipotesis. (Sugiyono, 2020 : 2-28).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dimana penulis membagikan kuesioner untuk mengumpulkan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:17) pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Beralamatkan Jl. Ade Irma Suryani Nasution No 3 Kelurahan Alun Dua Kecamatan Pagar Alam Utara Kota Pagar Alam Sumatera Selatan. Waktu Penelitian Bulan 15 Maret 2026 dan 26 Maret 2026 sampai dengan bulan Mei 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2020:126)

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam yang berjumlah 76 Orang yang terdiri dari 14 Orang Laki dan 62 orang Perempuan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *Sampling Jenuh / Teknik Sensus*. (Sugiyono, 2020:127). Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa teknik *sensus* yaitu metode sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sampel dalam penelitian ini 76 orang dengan menggunakan *Teknik Sampling Jenuh / Teknik Sensus*.

Sumber Data

Adapun sumber dalam penelitian ini adalah:

Data Primer

Data primer sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung

dilapangan oleh seorang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Sugioyo, 2020 : 129)

Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung dari RSUD Besemah Kota Pagar Alam dalam bentuk literature-literatur yang ada di buku-buku yang ada hubunanya dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik analisa dan yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu metode yang bertumpu pada pencarian fakta-fakta yang tepat sehingga gambaran dan pembahasan menjadi jelas dan gamblang.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang di lakukan peneliti untuk pengumpulan data. Pengumpulan data di lakukan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Data yang di perlukan dalam penelitian ini menggunakan metode :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karna melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaanya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, tetapi juga dapat di gunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (Elvera dan astarina 2021:76).

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden. Dengan kata lain wawancar adalah perbincanggan antara narasumber atau responden dengan peneliti. Dengan adanya kemajuan di bidang teknologi, maka wawancara tidak hanya di lakukan dengan tatap muka, akan tetapi dapat juga di lakukan melalui media-media tertentu, misalnya telpon, email, atau skype (Elvera dan Astarina 2021:72).

3. Koesioner

Koesioner adalah stu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas layanan tersebut. Dalam penelitian ini koesioner menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Dalam penelitian ini digunakan sekala likert dan sekala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) untuk semua variable. Hal ini di lakukan mengingat kebiasaan pola piker masyarakat Indonesia yang terbiasa dengan angka 1-5, sehingga akan mudah responen dalam memberikan atas pertanyaan yang di ajukan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menelaah teori-teori, pendapat-pendapat serta pokok-pokok pikiran yang terdapat dalam media cetak, khususnya buku-buku yang menunjang dan relavan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan kegiatan yang mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam bentuk statistik (Sugiyono, 2020:147)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data / Instrumen

Uji Kualitas Data adalah proses penelitian atau analisis untuk memastikan data akurat,

valid, reliable, konsisten dan lengkap. Pengujian ini bertujuan memastikan instrument, seperti Kuesioner, menghasilkan data yang dapat dipertanggungjawabkan untuk pengambilan keputusan atau analisis. Metode utamanya meliputi uji validitas (Ketepatan) dan uji reliabilitas (Konsistensi).

Uji Validitas

Uji validitas Menurut Sugiono (2019) adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Instrumen valid berarti alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian biasanya dilakukan dengan mengoreksikan skor item dengan skor total (Korelasi *Pearson Product Moment*).

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Stres Kerja (X)	Stres Kerja 1	0.883	0,3	Valid
	Stres Kerja 2	0.576	0,3	Valid
	Stres Kerja 3	1	0,3	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui jumlah responden (N) adalah 76, sehingga nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 0,3. Adapun dari variabel Stres Kerja yaitu 3 Item pertanyaan memiliki $r_{\text{hitung}} (>0,3)$, yang berarti butir-butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 1	0.387	0,3	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0.749	0,3	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0.796	0,3	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0.865	0,3	Valid
	Kinerja Pegawai 5	1	0,3	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui jumlah responden (N) adalah 76, sehingga nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 0,3. Adapun dari variabel Kinerja Pegawai yaitu 5 Item pertanyaan memiliki $r_{\text{hitung}} (>0,3)$, yang berarti butir-butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Sugiyono (2019) adalah sejauh mana hasil pengukuran konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali pada subjek yang sama. Instrumen dianggap reliabel jika jawaban responden konsisten, andal, dan dapat dipercaya dalam menunjukkan tingkat keakuratan serta ketelitian. Uji ini penting untuk memastikan instrument kuesioner valid (konsisten) dan reliabel.

Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.670	3

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel di atas diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk seluruh item pernyataan variabel Stres Kerja adalah sebesar 0.670. Jika dikaitkan dengan kriteria dari ketentuan data reliabel yang menyatakan bahwa hasil dari

Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,3 (*Cronbach Alpha* >0,6) atau dengan kata lain $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada data tersebut reliabel.

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji reabilitas tabel diatas diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk seluruh item pernyataan variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.792. Jika dikaitkan dengan kriteria dari ketentuan data reliabel yang menyatakan bahwa hasil dari *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0,3 (*Cronbach Alpha* >0,6) atau dengan kata lain $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3) bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada data tersebut reliabel.

Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari, menyusun secara sistematis, dan mengorganisasikan data hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi ke dalam kategori, uni, pola serta sintesa untuk di tarik kesimpulan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana adalah metode statistic untuk meramalkan atau memprediksi naik turunnya variabel dependen (Y) bila dua atau lebih variabel independen (X) di manipulasi. Analisis ini bertujuan mengukur kekuatan hubungan pengaruh antara variabel bebas dan terikat, menggunakan persamaan : $Y = a + bX + e$.

Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.424	.319		13.855	.000
	kinerja pegawai (x)	.134	.080	-.191	-1.674	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan pengujian pada Koefisien regresi variable Stres Kerja. Dengan demikian adapun model tabel dapat diketahui bahwa α atau konstanta sebesar 4,424 artinya kedua variabel Stres Kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.424, l persamaan regresi yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

$$Y = 4,424 + 0,134X + e$$

Dimana :

a = Konstanta

bX = Koefisien Regresi dari Variabel Stres Kerja

Y = Kinerja Pegawai

e = Error

Dari persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 4,424. Artinya jika variable Stres kerja (X) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,424.
- Nilai Koefisien Stres Kerja (X) sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui variable secara sendiri-sendiri (individual) variabel-variabel bebas (Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dasar pengambilan keputusan dalam Uji t : $T_{tabel} = (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,05 : 76) = 1.520$. hasil pengujian Uji t adalah sebagai berikut:

Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Standard Error Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.424	.319		13.855	.000
	kinerja pegawai (x)	.134	.080	-.191	-1.674	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

Hasil pengujian pada tabel Dapat dilihat bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t_{hitung} nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif atau variabel Stres Kerja sebesar 0,134 jadi besar pengaruh Stres Kerja (X) sebesar 13,4%.

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi R Square (R²)

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.636	.023	.938

a. Predictors: (Constant), kinerja pegawai

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 27

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Dari analisa diketahui bahwa responden sebanyak 76 responden dihasilkan nilai Korelasi 0,791 untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r adalah sebagai berikut:

0	: Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0 – 0,25	: Korelasi Sangat Lemah
> 0,25 – 0,50	: Korelasi Cukup
>0,5-0,75	: Korelasi Kuat
>0,75-0,95	: Korelasi Sangat Kuat
1	: Korelasi Sempurna

Catatan:

- Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan
- Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil -1
- $r = +1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan $r = -1$ menunjukkan hubungan negative sempurna.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa antara variabel Stres Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat karena nilai korelasi sebesar 0,791 Bisa dikatakan Korelasi Sangat Kuat.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R)

Berdasarkan hasil pengujian tabel dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,636 Hasil ini menunjukkan bahwa 63,6% nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 36,4% nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa Nilai Konstanta sebesar 4,424. Artinya jika variabel Stres kerja (X) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,424. Nilai Koefisien Stres Kerja (X) sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji-t Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam. Artinya Hal ini dimana tingginya tekanan fisik / mental, beban kerja dan konflik lingkungan rumah sakit menurunkan produktivitas dan kualitas layanan kebersihan. Pengelolaan stress kerja yang baik dapat memotivasi namun stress kronis menurunkan focus. Dengan mengurangi Stres kerja, Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam dapat meningkat, yang berbanding lurus dengan kepuasan pasien dan kebersihan rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sejalan / penelitian terdahulu Menurut Sarjani Saragih, Elisabet Siahan (2021) Pengaruh stress kerja, Efikasi diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja pegawai Badan layanan umum RSUD Djasamen Saragih Berdasarkan Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress kerja, efikasi diri dan kreatifitas terhadap kinerja pegawai. Menurut Annisa Shety, Ety Nurhayati (2025) Pengaruh stress kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *Cleaning Service* PT X berdasarkan Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan upah terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam sebagai berikut yaitu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan di lihat dari ^{hitung} nilai signifikan yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif atau variabel Stres Kerja sebesar 0,134 jadi besar pengaruh Stres Kerja (X) sebesar 13,4%. Hali ini dimana tingginya tekanan fisik / mental, beban kerja dan konflik lingkungan rumah sakit menurunkan produktivitas dan kualitas layanan kebersihan. Pengelolaan stress kerja yang baik dapat memotivasi namun stress kronis menurunkan focus. Dengan mengurangi Stres kerja, Kinerja Pegawai *Cleaning Service* Di RSUD Besemah Kota Pagar Alam dapat meningkat, yang berbanding lurus dengan kepuasan pasien dan kebersihan rumah sakit secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Shety, Ety Nurhayaty, 2025. Pengaruh Stres Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian *Cleaning Service* PT X. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan Vol 5 No 3 2025.
- Ariesta Heksarini, 2021. Konsep penilaian kinerja.
- Budi A.,S & Nurjanah, R. (2022) . Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja Pada karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utana Depok. Wahana Pendidikan.
- Budiansa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja Sumber daya manusia/ Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada.
- Desler. G 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Silemba Empat
- Dewi, dkk (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
- Elvera dan Astrina, Yesita 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Andi
- Gujarati. N.D 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba

- Festinahati, B. (2021). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aroma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4 (2), 191-2021
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (edisi revisi)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127
- Meilika, R, Hadjri, M.I., & Zunaidah (2024). Pengaruh beban kerja dan IBurn out terhadap stress kerja pada karyawan kilang *polypropylene* Pertamina refinery unit (RU) III Plaju. *Al-kharaj : Jurnal ekonomi, keuangan & bisnis syariah*, 6 (4), 5113-5126.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Techonomeia Journal*, 7 (1), 11-21.
- Nurjaya, 2021. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara. *Jurnal of Management & Bussines*, 6 (2), 152-168.
- Pedoman Penyusunan Penulisan Proposal dan Skripsi Program Studi Manajemen Fak, Ekonomi dan Bisnis Universitas Lembah Dempo 2025
- Pratama & Sukarno (2021). Analisis penilaian kerja, Reward, dan Punishment terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian Daerah provinsi jawa timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, Vol 30 no 2 . 20-32.
- Rialmi, Zackharia, 2021. *Manajemen konflik dan stress*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Saragih, S., & Siahaan, E., 2021. Pengaruh stress kerja, Efikasi diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja pegawai Badan layanan umum RSUD Djasamen Saragih Pematang Siantar. *J-MIID (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RSD*. Bandung : Alfabeta
- Sumitra, S., & Sumitra, I.A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pangan dan perikanan kabupaten dharmasraya.
- Suwardi, J.U. (2021) Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi kasus pegawai setda kabupaten pati). *Jurnal analisis manajemen*, 5(1), 75-86.
- Suwindia, IG , & Wati, N.N. K (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Jaya Pangus Press.
- Yogi Ivan Wicaksono, Lie Liana, 2024. Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis* Vol. 8 No. 1 (2024) pp. 93-104.
- Yuliana, Arwin, & Pratiwi, 2020. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelayanan Papua Mitra Samudra Sorong.
- Yurianto. (2022). *Iklim komunikasi kompetensi disiplin terhadap kinerja pegawai*. Jakarta : Aa Pustaka.
- Yuslinda, Astaginy, N., & Hendrik, H (2023). Pengaruh Beban kerja dan *Work Life Balance* Terhadap stress kerja pada unsure pimpinan di Lingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi keuangan dan bisnis*, 1 (2), 202-212.